

# ANALISIS PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN, TERHADAP KINERJA SERTA DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA

**Evisastra**

*Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Selatan*

**Erwin**

*STIE Pertiba Pangkalpinang*

**Suhardi**

*STIE Pertiba Pangkalpinang*

## ABSTRACT

*This study aims to analyze and find out how much influence Discipline, Motivation, and competence and leadership on employee performance in the Public Works Office of South Bangka Regency and its impact on work performance and employee job satisfaction. This research is a quantitative descriptive study with a total sample of 63 respondents while the sampling method used in this study is saturated sampling method.*

*The results showed that the variables of discipline, motivation, competence and leadership had a significant effect on the performance of employees in the Public Works Office of South Bangka Regency. Leadership in this study has the highest influence on employee performance while motivation variables are variables that have the least influence on employee performance. For further research can examine the influence of discipline, motivation, competence and leadership on performance by adding other relevant contingency variables and with the object of expanded research.*

*Keywords: Discipline, motivation, compensation, leadership towards employee performance.*

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik pemerintah maupun organisasi bisnis dalam menjalankan aktivitas membutuhkan berbagai jenis sumber daya, seperti modal, bahan baku material, mesin dan tenaga kerja (sumber daya manusia). Dari berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia menjadi faktor yang paling penting dan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa Keberadaan sumber daya manusia maka organisasi perusahaan atau organisasi pemerintah tidak akan mampu menjalankan fungsinya dengan baik. Sebagaimana kita ketahui bahwa tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia menurut Wirawan (2015:21) adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai sukses mencapai tujuan organisasi melalui orang atau pegawai atau anggota organisasi. Orang yang bekerja untuk organisasi merupakan sumber utama kapabilitas efektivitas dan efesiensi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Disiplin merupakan salah satu variable yang menentukan keberhasilan suatu organisasi birokrasi dalam mencapai visi dan misinya. Hasibuan (2014:212) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan / instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efesiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

Penerapan disiplin pegawai di lingkungan kerja akan berpengaruh pula pada motivasi kerja pegawai. Motivasi merupakan subyek yang abstrak karena tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, namun motivasi mewakili proses-proses psikologis yang menyebabkan timbulnya semangat, rangsangan atau kegairahan dalam bekerja sehingga pegawai dengan suka rela dapat diarahkan dalam pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2002:12). Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya (Widodo, 2015:187). Menurut Winardi (2001:66) memotivasi (*motivating*) adalah proses manajemen dimana perilaku orang-orang dipengaruhi yang didasarkan atas pengetahuan tentang "apa yang menyebabkan orang-orang melakukan sesuatu tindakan".

Keberhasilan suatu organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah juga sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi. Menurut Danim (2008:171) kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai spesifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya didalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh masyarakat dan dunia kerja. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja organisasi. Pengelolaan sumber daya dapat dilakukan dengan mengatur berbagai keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Pengelolaan dalam konteks ini terkait dengan praktek manajemen dan berbagai sasarnya yang cukup luas, sehingga tidak terbatas hanya pada pegawai operasional semata, namun juga meliputi aspek manajerial. Dalam organisasi yang besar seperti halnya pemerintahan aspek manajerial sangat menentukan dalam keberhasilannya dalam mencapai visi dan misi organisasinya.

Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan seluruh organisasi di pemerintahan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Suatu ungkapan betapapun canggih suatu peralatan kerja, tersedianya biaya serta prosedur kerja namun jika anggota organisasi berperilaku tidak sesuai misi organisasi maka akan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi. Disinilah letak pentingnya faktor manusia dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Oleh sebab itu pegawai sebagai sumber

daya manusia dalam suatu organisasi harus di bina, di arahkan serta di tingkatkan kemampuannya untuk memperlancar tugas dan pekerjaannya. Karena itu peran pemimpin dalam suatu organisasi termasuk birokrasi sangat penting, dimana pemimpin dapat meningkatkan motivasi kinerja pegawai dalam melaksanakan keputusan yang telah dibuat untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

Kabupaten Bangka Selatan merupakan bagian dari Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang merupakan bagian integral dari Negara Kesatuan Republik Indonesia yang pembentukannya berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bangka Selatan, Kabupaten Bangka Tengah, Kabupaten Bangka Barat, dan Kabupaten Belitung Timur di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Dalam penyelenggaraannya pemerintah daerah Kabupaten Bangka Selatan berhak mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan yang dipimpin oleh seorang Bupati dan seorang Wakil Bupati. Untuk penyelenggaraan pemerintahan daerah, Bupati perlu dibantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintahan daerah. Salah satu Dinas yang ada di Kabupaten Bangka Selatan Untuk mencapai visi dan misi Bupati yang telah ditetapkan adalah Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Selatan.

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Selatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya didukung oleh 63 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan 169 orang tenaga honorer. Dari 63 orang PNS tersebut diatas terdapat 21 orang PNS yang sudah memangku jabatan struktural dan 42 orang PNS yang masih bertugas sebagai staf pelaksana yang tersebar di bidang-bidang maupun UPT masing-masing. Berdasarkan data tersebut diatas hampir seluruh jabatan structural sudah terisi dengan kompetensi masing-masing pejabat yang ditunjuk sebagai pejabat structural eselon III maupun Eselon IV. Kekurangan pejabat structural ada di Sekretariat dan Bidang Cipta Karya, yaitu Kassubag Keuangan, Kassubag Umum dan Kepegawaian serta Kepala Bidang Cipta Karya.

Menurut pengamatan yang dilakukan, Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Selatan seharusnya menjadi barometer dalam pencapaian kinerja yang tinggi di Kabupaten Bangka Selatan. Namun, kenyataan empirik menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih rendah. Hal ini tampak masih belum maksimalnya dalam penyerapan anggaran di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Selatan. Pencapaian kinerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Selatan dari hasil Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2015, dinilai masih adanya kinerja dinas yang belum tercapai sebagaimana target yang sudah ditetapkan. Hal ini pada akhirnya juga menyebabkan pembangunan dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat kurang optimal sebagaimana kinerja yang diharapkan. Seperti peningkatan jalan baru mencapai 88,98%, perbaikan jalan yang rusak sedang baru mencapai 75,16%, dan perbaikan jalan yang rusak berat baru mencapai 80,3%,.

Pada prinsipnya yang menjadi permasalahan disini adalah bagaimana meningkatkan semangat kerja, gairah kerja untuk kinerja yang lebih baik di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Selatan. Disiplin dan motivasi kerja adalah salah satu kunci untuk meningkatkan prestasi kerja dan mencapai kepuasan kerja. Motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja, dan pemuasan kebutuhan. Prestasi kerja pegawai sangat ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya adalah motivasi. Bagaimana motivasi yang ada pada diri setiap pegawai dalam rangka menghasilkan prestasi kerja yang baik harus pula menunjukkan berbagai tantangan internal maupun eksternal yang dihadapi oleh para pegawai, terutama yang

mempunyai dampak kuat terhadap pelaksanaan tugasnya. Tidak dapat disangkal bahwa berbagai situasi yang dihadapi oleh seseorang baik di dalam maupun di luar pekerjaannya, seperti masalah keluarga, keadaan keuangan, tanggung jawab sosial, dan berbagai masalah pribadi lainnya pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi organisasi. Mengacu pendapat tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam sebuah pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan sasaran dan waktu yang telah ditetapkan dengan metode yang sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan karyawan dalam bekerja sangat terkait dengan faktor-faktor disposisi afektif pribadi. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Salah satu kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Selatan adalah apabila dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat atas pelayanan tersebut. Oleh karena itu Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Selatan dituntut untuk selalu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan, secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Selatan.

## **2.1. TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia sebagai sumber daya didefinisikan oleh Nawawi (dalam Gaol, 2014:44) sebagai makhluk ciptaan Yang Maha Esa. Sebagai penggerak organisasi/perusahaan, manusia berbeda dengan sumber daya lainnya. Nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya mengharuskan sumber daya manusia diperlukan kebersamaan dengan sumber daya manusia lainnya. Sedarmayanti (2014:13), menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.

manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber manusia adalah kontrol secara sistematis dari jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi.

### 2.1.2. Disiplin

Menurut Siagian (2002:305): “Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.” Hasibuan (2007:193) memberikan definisi kedisiplinan yang baik yaitu: “Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan sebagai kualitas usaha yang dilakukan sesuai dengan standar sebagai kualitas usaha yang dilakukan sesuai dengan *standar operating prosedur* (SOP) oleh seseorang untuk memperoleh barang dan jasa (Sedarmayanti, 2014: 13). Pemerintah sebagai sebuah organisasi tentunya memiliki upaya-upaya untuk dapat meningkatkan disiplin karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, seperti halnya organisasi lain, Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi secara langsung mempermudah suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Disiplin karyawan adalah tugas manajerial yang sulit dan tidak menyenangkan bagi sebagian besar pimpinan. Bidang disiplin berdasarkan sifatnya adalah dinamis dan tidak ada jawaban akhir. Tindakan inefektif atau pelanggaran terhadap pedoman tersebut merupakan salah satu bentuk nyata dari tindakan ketidakdisiplinan para tenaga kerja dan akan merugikan perusahaan. Disiplin sebagai salah satu indikator produktivitas karyawan sangat sulit untuk diterapkan. Disiplin pribadi atau disiplin individu akan mempengaruhi kinerja pribadi, hal ini disebabkan karena manusia merupakan motor penggerak utama sebuah organisasi. Dengan kata lain kedisiplinan individu dapat merusak kinerja organisasi (Tohardi, 2002). Disiplin kerja sangat penting digunakan sebagai arahan untuk membentuk dan melatih seseorang melakukan sesuatu menjadi baik dan merupakan proses untuk menumbuhkan perasaan seseorang dalam mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

### 2.1.3. Motivasi

Menurut Hasibuan (dalam Budiman, 2010:8) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, dalam Sutrisno, 2009:116). Motivasi sering kali disamakan dengan dorongan, dorongan dan tenaga tersebut merupakan penggerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu (Sutrisno, 2009:116).

Mengenai motif dan motivasi, Suradinata (dalam Riyanto, 2008:32) mengemukakan: Motivasi adalah suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat baik berupa gerakan maupun ucapan. Sedangkan Motivasi adalah tindak lanjut dari motif yaitu perbuatan atau gerakan baik berupa ucapan maupun tindakan serta perilaku dalam cara-cara tertentu yang dilakukan seseorang. Hasibuan (dalam Sutrisno, 2009:116-117), mengemukakan bahwa: Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan

tertentu yang ingindicapai. Sedangkan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Guna memperluas pemahaman mengenai motivasi, berikut adalah beberapa pendapat tentang pengertian motivasi menurut beberapa ahli: Wexley dan Yukl (dalam Sutrisno, 2009:117) memberikan batasan mengenai motivasi yaitu “ *the process by which behavior is energized and directed*”. Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley dan Yukl adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Koontz mengatakan (dalam Riyanto, 2008:32) “ *Motivation refers to the drive and effort to statisfy a want or goal*”. (Motivasi menunjukkan dorongan dan usaha untuk memenuhi/memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan).

Sedangkan, Robbins (dalam Sutrisno, 2009:117) mengemukakan bahwa “motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu”. Sementara itu, Supardi dan Anwar (dalam Budiman, 2010:8 ) mengatakan “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan:. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak.

#### **2.1.4. Kompetensi**

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan tersebut, peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam pekerjaan. (Palan, 2007:5)

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah:kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah:kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku

yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

#### **2.1.5. Kepemimpinan**

Pemimpin berasal dari kata "*leader*" dan kepemimpinan berasal dari kata "*leadership*". Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil, dimana hasil tersebut akan diperoleh jika pemimpin mengetahui apa yang diinginkannya. Kouzes dan posner dalam Priansa (2014:185) menyatakan bahwa pemimpin adalah pionir, sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui. Kartono dalam Priansa (2014:185) menyatakan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Dengan demikian yang dimaksud dengan pemimpin dalam lingkungan sekolah adalah seseorang yang berorientasi terhadap kemajuan sekolah, dimana ia merupakan pionir, yang memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan seluruh sumber daya sekolah guna mencapai visi dan melaksanakan misi sekolah. Kepala Sekolah merupakan pimpinan di lingkungan sekolah.

Kepemimpinan menurut Robbins dalam Priansa(2014:185) adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kouzes dan Posner dalam Priansa (2014:185) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa. Pemimpin harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (*integrity*), sikap bertanggung jawab yang tulus (*compassion*), pengetahuan (*cognizance*), keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan (*commitment*), kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain (*confidence*) dan kemampuan untuk menyakinkan orang lain (*communication*) dalam membangun organisasi.

Konsep kepemimpinan itu sendiri hampir sebanyak dengan jumlah orang yang ingin mendefinisikannya, sehingga hal itu lebih merupakan konsep berdasarkan pengalaman. Hampir sebagian besar pendefinisian kepemimpinan memiliki titik kesamaan kata kunci yakni "suatu proses mempengaruhi". Akan tetapi kita menemukan bahwa konseptualisasi kepemimpinan dalam banyak hal berbeda. Perbedaan dalam hal "siapa yang mempergunakan pengaruh, tujuan dari upaya mempengaruhi, cara-cara menggunakan pengaruh tersebut". Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang sangat menarik dalam dunia organisasi. Apalagi di tengah perubahan lingkungan organisasi yang begitu dinamis. Semakin banyak perubahan yang terjadi, maka kepemimpinan-pun semakin dibutuhkan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam organisasi, karena kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota menjadi faktor dominan yang menentukan sukses tidaknya suatu organisasi, pemimpinlah yang menjadi koordinator, motivator, dan katalis yang akan membawa organisasi pada puncak keberhasilan.

#### **2.1.6. Kinerja**

Menurut Dharma (2010:7) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan performance atau result yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*organizational performance*) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (*organizational development*), komunikasi (*communication system*), gaya manajerial (*managerial style*), struktur organisasi (*organization structure*), kebijakan dan prosedur (*policy and procedure*).

Robbins (2007: 10) mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, turnover, citizenship dan satisfaction. Sedangkan Baron dan Greenberg (1990) dalam Robbins (2007:10) mengemukakan bahwa kinerja pada individu juga disebut dengan *job performance*, *work outcomes* dan *task performance*.

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah menurun sehingga organisasi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun.

#### **2.1.7. Prestasi Kerja**

Prestasi individu menjadi bagian dari prestasi kelompok, yang pada gilirannya akan menjadi bagian dari prestasi organisasi. Oleh sebab itu prestasi setiap individu atau karyawan dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi kemajuan organisasi. Menurut Hasibuan (2002:94) menjelaskan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan usaha dengan memperhatikan efisien dan efektifitas. Bagi organisasi hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan, Sutrisno (dalam Sulastri, 2015:50). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor organisasional dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbalan jasa, beban kerja, kesempatan, penghargaan dan lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor imbal jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi, Sutrisno (dalam Sulastri, 2015:50). Faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.



### **2.1.8. Kepuasan Kerja**

Menurut Tangkilisan (2005:164), kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Berdasarkan Robbins (2003:30), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Berdasarkan pendapat Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Davis dalam Mangkunegara (2005:117) mengemukakan bahwa *“job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works”*. Berdasar pendapat tersebut, Mangkunegara (2005:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Senada dengan pengertian kepuasan kerja yang diajukan oleh Handoko (2001:193), yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Mangkunegara (2005:120) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

## **2.2. Kerangka Pemikiran Penelitian**

### **2.2.1. Hubungan Disiplin dengan Kinerja**

Menurut Siagian (2002:305): “Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai hal-hal yang dapat mendorong seorang dalam bekerja. Motivasi setiap pegawai berbeda-beda. Motivasi selalu menjadi alasan seseorang untuk meraih sesuatu. Semakin baik motivasi kerja seorang pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

*Hipotesis 1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Selatan*

### **2.2.2. Hubungan Motivasi dengan Kinerja**

Motivasi secara umum diartikan sebagai suatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang. Robbins (dalam Sutrisno, 2009:117) mengemukakan bahwa “motivasi sebagai suatu

kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai hal-hal yang dapat mendorong seorang dalam bekerja. Motivasi setiap pegawai berbeda-beda. Motivasi selalu menjadi alasan seseorang untuk meraih sesuatu. Semakin baik motivasi kerja seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

*Hipotesis 2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Selatan.*

### **2.2.3. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja**

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Palan, 2007:5). Dengan kompetensi yang dimiliki pegawai akan sangat membantu pekerjaan yang akan dikerjakan pegawai. Akan banyak ide-ide baru yang di dapatkan dari pegawai dengan kompetensi pegawai yang sangat mendukung pegawai dalam bekerja.

*Hipotesis 3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Selatan*

### **2.2.4. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja**

Kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan. Kartono dalam Priansa (2014:185) menyatakan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu.

Pimpinan dan kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan orang/personil kearah tujuan yang dicita-citakan, akan menjadi panutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi lambat, karena ia tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja terbaik. Seorang pimpinan yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya (*his or her power*) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Tentunya para pegawai atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin, walaupun demikian, tanpa adanya bawahan, kepemimpinan tidak ada artinya. Hubungan antara pemimpin dengan bawahannya harus ada timbal balik yakni pemimpin membutuhkan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan organisasi dan bawahan membutuhkan pemimpin untuk membimbing pekerjaan yang diamanahkan kepadanya.

*Hipotesis 4: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Selatan*

### **2.2.5. Hubungan Kinerja dengan Prestasi Kerja**

Menurut Dharma (2010:7) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan performance atau result yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu

karyawan. kinerja yang baik dari pegawai akan menimbulkan reaksi yang positif dari lingkungan sekitar, baik atasan maupun sesama karyawan, dari hal tersebut akan menunjang keinginan pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya untuk organisasi. Dengan adanya keinginan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, maka pegawai juga akan meningkatkan prestasi kerjanya lebih baik dari sebelumnya.

*Hipotesis 5: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kinerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Selatan*

### **2.2.6. Hubungan kinerja dengan Kepuasan Kerja**

Menurut Dharma (2010:7) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan performance atau result yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kepuasan kerja dari pegawai akan mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Kepuasan kerja akan timbul dengan sendirinya dalam diri pegawai yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik, dan mendapatkan reward dan dorongan yang baik dari pimpinan.

*Hipotesis 6: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Selatan*

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1. Desain Penelitian**

Menurut Zufriady (2015:31), Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini melakukan pengujian hipotesis dengan mengacu kepada hubungan antara tiga variabel, yaitu independen, intervening dan dependen. Desain penelitian ini dirancang untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap intervening serta pengaruh variabel intervening terhadap variabel dependen.

### **3.2. Populasi dan Metode Pengambilan Data**

#### **3.2.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2014:148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

#### **3.2.2. Metode Pengambilan Data**

Menurut Sugiyono (2014:149), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dalam penelitian ini peneliti tidak menggunakan metode sampling, tetapi peneliti memutuskan untuk melakukan pengumpulan data pada populasi, hal ini dikarenakan jumlah populasi pada tempat/lokasi penelitian kecil, yaitu hanya berjumlah 63 pegawai.

### **3.2.3. Batasan Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel**

Riduwan dan Koncoro (2011:82) mendefinisikan batasan operasional variabel sebagai unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Batasan operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan ( $X_1$ )  
Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007:193).
2. Motivasi ( $X_2$ )  
Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Supardi dan Anwar dalam Budiman, 2008).
3. Kompetensi ( $X_3$ )  
Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Palan, 2007:5).
4. Kepemimpinan ( $X_4$ )  
Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mengarahkan, menggerakkan, mempengaruhi, memberi inspirasi seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai target atau tujuan yang diharapkan (Robert L Karzt dalam Benyamin, 2014:3)
5. Kinerja ( $Y$ )  
Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Suntoro dalam Nawawi, 2015:212).
6. Prestasi ( $Z_1$ )  
Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan (Sutrisno dalam Sulastri, 2015:50).
7. Kepuasan kerja ( $Z_2$ )  
Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Tangkilisan, 2005:164).

Untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti akan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2014, 168), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner. Responden menentukan jawaban dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia, yaitu:

- |                              |                 |
|------------------------------|-----------------|
| a. SS (Sangat Setuju)        | dengan skor = 5 |
| b. S (Setuju)                | dengan skor = 4 |
| c. KS (Kurang Setuju)        | dengan skor = 3 |
| d. TS (Tidak Setuju)         | dengan skor = 2 |
| e. STS (Sangat Tidak Setuju) | dengan skor = 1 |

### 3.3. Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian terdiri dari 2 jenis data yaitu data primer dan data skunder.

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yaitu responden. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan kuesioner, dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

#### b. Data Skunder

Data skunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) meliputi sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, lokasi perusahaan dan referensi lain yaitu jurnal. Data skunder dalam penelitian ini meliputi data pegawai dan Laporan Kinerja yang diperoleh peneliti.

### 3.4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik. Terdapat dua macam analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *analisis deskriptif* dan *analisis inferensial*. Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui persepsi/penilaian responden terhadap variabel-variabel yang digunakan, sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji menarik kesimpulan dari hipotesis-hipotesis penelitian.

Metode yang digunakan untuk analisis inferensial adalah metode analisis jalur. Adapun tujuan menggunakan analisis jalur tersebut adalah untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas dan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Riduan dan Kuncoro, 2011:115).

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk mengatur valid atau tidaknya item-item pernyataan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006:52). Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total). Jenis data yang digunakan adalah data interval. Perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total sehingga diperoleh koefisien korelasi (Sugiyono, 2011:212).

#### 3.6.2 Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau andal jika jawaban responden konsisten atau stabil, artinya jika kuesioner tersebut digunakan kembali untuk mengukur suatu fenomena maka hasil yang diperoleh relatif tidak jauh berbeda dengan hasil yang telah diperoleh sebelumnya (Ghozali, 2006:129).

#### 3.6.3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis jalur, Riduan dan Kuncoro (2011:80) mengemukakan bahwa model Path Analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*).

Analisis jalur merupakan model struktural yang bertujuan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) serta dampaknya pada variabel (Z). Untuk penelitian menggunakan analisis jalur, ada tiga koefisien yang akan dicari, yaitu sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi ( $r$ ), Koefisien korelasi menyatakan seberapa kuat hubungan antara variabel-variabel bebas. Koefisien korelasi ini dihitung dengan persamaan *Pearson Product Moment (PPM)*
2. Koefisien jalur ( $\rho$ ), Koefisien jalur menunjukkan kuat tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien jalur berada di antara -1 dan 1. Bila koefisien jalur tersebut rendah dan angkanya di bawah 0,05 maka pengaruh jalur tersebut rendah, sehingga dapat dikatakan tidak berarti atau dapat dihilangkan (Sugiyono, 2011:302).
3. Koefisien determinasi ( $R^2$ ), adalah nilai yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika jumlah variabel bebas lebih dari dua maka yang digunakan adalah  $R^2$  Adjusted (Sujianto dalam Sulastri, 2015:97)

### 3.7. Uji Hipotesis

#### 3.7.1. Uji Anova atau Uji F

Untuk menguji sub struktur secara simultan, dilakukan dengan uji signifikansi simultan (*overall significance*) melalui uji statistik F, uji statistik F adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel  $x_1, x_2, \dots, x_n$  yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Y (Ghozali, 2006: 20).

#### 3.7.2. Uji Signifikan atau Individu (Uji t)

Pengujian sub struktur secara parsial, dilakukan dengan uji signifikasnsi parameter individual melalui uji statistik t. Pada uji statistik t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel X terhadap variabel Y dengan menganggap variabel X lainnya konstan (Ghozali, 2006: 20).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hiotesis dilakukan dengan dua jenis uji yaitu uji parsial (masing-masing variabel) dan uji simultan (bersama). Berikut hasil uji hipotesis pengaruh X terhadap Y dan Y terhadap Z1 dan Z2:

#### 4.2.1. Pengujian Pengaruh secara Simutan variabel $X_1, X_2, X_3$ dan $X_4$ terhadap variabel Y

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Pengaruh bersamaan variabel disiplin, motivasi, kompetensi dan kepemimpinan, secara simultan terhadap kinerja sebagai berikut:

$$H_0: \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} = \rho_{yx4} = 0$$

Tidak ada pengaruh variabel disiplin, motivasi, kompetensi dan kepemimpinan, secara simultan terhadap kinerja.

$$H_a: \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} = \rho_{yx4} \neq 0$$

Terdapat pengaruh variabel disiplin, motivasi, kompetensi dan kepemimpinan, secara simultan terhadap kinerja.

Dengan kriteria uji: tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$ . Untuk menguji hipotesis tersebut, diperlukan tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.25.**

**Pengujian Simultan Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_4$  Terhadap Variabel Y**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243,647	4	60,912	45,421	,000 <sup>b</sup>
	Residual	77,781	58	1,341		
	Total	321,429	62			

Sumber: Diolah peneliti, 2016

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 45,421$  dan  $F_{tabel}$  dengan  $df_1 = k-1 = 4-1 = 3$  dan  $df_2 = n-k = 63-4 = 59$  pada  $\alpha (0,05)$  sebesar 2,76, artinya bahwa  $F_{hitung} (45,421) > F_{tabel} (2,76)$ , dan nilai signifikansi sebesar 0.000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas disiplin, motivasi, kompetensi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Selatan.

**4.2.2. Pengujian Pengaruh secara Parsial Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_4$  terhadap Variabel Y**

Pengaruh parsial variabel disiplin, motivasi ( $X_2$ ), kompetensi ( $X_3$ ) dan kepemimpinan ( $X_4$ ) terhadap kinerja (Y) perlu dilakukan pengujian statistik, maka mengujinya menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Jika nilai probability 0,05 lebih kecil atau sama dengan *probability* Sig atau  $0,05 \leq \text{Sig}$ , dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probability 0,05 lebih besar atau sama dengan *probability* Sig atau  $0,05 \geq \text{Sig}$ , dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

**Tabel 4.26**

**Pengaruh Parsial Variabel Disiplin, Motivasi, Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,217	2,286		1,407	,165		
totalx1	,161	,051	,288	3,152	,003	,501	1,996
totalx2	,176	,065	,201	2,692	,009	,750	1,333
totalx3	,206	,083	,292	2,488	,016	,302	3,310
totalx4	,143	,049	,313	2,922	,005	,364	2,745

Sumber: Diolah peneliti, 2016

- a. Pengaruh parsial variabel disiplin ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y)  
Dari tabel 4.26 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,152 sedangkan untuk  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel statistik ada signifikansi 0,05 ( uji 2 sisi) dengan  $df = n-k-1$  atau  $63-4-1 = 58$  sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,001. Dengan demikian  $t_{hitung} (3,152) > t_{tabel} (2,001)$  dengan taraf signifikansi 0,003. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y).
- b. Pengaruh parsial variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y)  
Dari tabel 4.26 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,692 sedangkan untuk  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel statistik ada signifikansi 0,05 ( uji 2 sisi) dengan  $df = n-k-1$  atau  $63-4-1 = 58$  sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,001. Dengan demikian  $t_{hitung} (2,692) > t_{tabel} (2,001)$  dengan taraf signifikansi 0,009. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y).
- c. Pengaruh parsial variabel kompetensi ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y)  
Dari tabel 4.26 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis sertifikasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,488 sedangkan untuk  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel statistik ada signifikansi 0,05 ( uji 2 sisi) dengan  $df = n-k-1$  atau  $n-k-1$  atau  $63-4-1 = 58$  sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,001. Dengan demikian  $t_{hitung} (2,488) > t_{tabel} (2,001)$  dengan taraf signifikansi 0,016. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y).
- d. Pengaruh parsial variabel kepemimpinan ( $X_4$ ) terhadap kinerja (Y)  
Dari tabel 4.26 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kepemimpinan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,922 sedangkan untuk  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel statistik ada signifikansi 0,05 ( uji 2 sisi) dengan  $df = n-k-1$  atau  $n-k-1$  atau  $63-4-1 = 58$  sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,001. Dengan demikian  $t_{hitung} (2,922) > t_{tabel} (2,001)$  dengan taraf signifikansi 0,005. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan ( $X_4$ ) terhadap kinerja (Y).

#### 4.2.3. Pengujian Pengaruh secara Parsial Variabel Kinerja terhadap Variabel Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Pengaruh parsial variabel kinerja (Y) terhadap variabel prestasi kerja (Z1) dan kepuasan kerja (Z2) perlu dilakukan pengujian statistik, maka mengujinya menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Jika nilai probability 0,05 lebih kecil atau sama dengan *probability* Sig atau  $0,05 \leq \text{Sig}$ , dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probability 0,05 lebih besar atau sama dengan *probability* Sig atau  $0,05 \geq \text{Sig}$ , dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.



**Tabel 4.27**  
**Pengaruh Parsial Variabel Kinerja terhadap Variabel Prestasi Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,807	3,435		2,273	,027
totalY	,612	,115	,564	5,339	,000

Sumber: Diolah peneliti, 2016

Dari tabel 4.27 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kinerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,339 sedangkan untuk  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel statistik ada signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dengan  $df = n-k-1$  atau  $63-4-1 = 58$  sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,001. Dengan demikian  $t_{hitung} (5,339) > t_{tabel} (2,001)$  dengan taraf signifikansi 0,000, maka hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kinerja (Y) terhadap prestasi kerja (Z1).

**Tabel 4.28**  
**Pengaruh Parsial Variabel Kinerja terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,835	4,040		3,177	,002
totalY	,718	,135	,564	5,333	,000

Sumber: Diolah peneliti, 2016

Dari tabel 4.28 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kinerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,333 sedangkan untuk  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel statistik ada signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dengan  $df = n-k-1$  atau  $63-4-1 = 58$  sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,001. Dengan demikian  $t_{hitung} (5,333) > t_{tabel} (2,001)$  dengan taraf signifikansi 0,000, maka hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kinerja (Y) terhadap kepuasan kerja (Z2).

#### 4.3. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel X dengan variabel Y dan variabel Y dengan variabel Z1 dan Z2, maka ringkasan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.30**  
**Ringkasan Hasil Pengujian**

Hipotesis	Hasil
Disiplin, motivasi, kompetensi dan kepemimpinan terhadap Kinerja	Berpengaruh
Disiplin Terhadap Kinerja	Berpengaruh
Motivasi Terhadap Kinerja	Berpengaruh
Kompetensi Terhadap Kinerja	Berpengaruh
Kepemimpinan Terhadap Kinerja	Berpengaruh
Kinerja Terhadap prestasi Kerja	Berpengaruh
Kinerja Terhadap kepuasan Kerja	Berpengaruh

Sumber: Diolah peneliti, 2016

Pembahasan analisis secara deskriptif masing-masing variabel akan diuraikan sebagai berikut:

#### **4.3.1. Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja**

Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa Disiplin, motivasi, kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa bila variabel kinerja naik maka prestasi kerja dan kepuasan kerja juga akan meningkat, demikian juga sebaliknya bila kinerja turun maka prestasi kerja dan kepuasan kerja juga turun.

#### **4.3.2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja**

Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai signifikan 0,003. Hal ini menunjukkan semakin tinggi disiplin yang dimiliki pegawai akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah disiplin yang dimiliki pegawai akan semakin rendah pula kinerja pegawai.

#### **4.3.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai signifikan 0,009. Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi pegawai akan semakin baik pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah motivasi pegawai yang dari kepala sekolah akan semakin rendah pula kinerja pegawai.

#### **4.3.4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,016. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah kompetensi yang dimiliki pegawai akan semakin rendah pula kinerja pegawai.

#### **4.3.5. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai signifikan 0,005. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah kepemimpinan akan semakin rendah pula kinerja pegawai.

#### **4.3.6. Pengaruh Kinerja Terhadap Prestasi Kerja**

Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kinerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kinerja akan semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai, sebaliknya semakin rendah kinerja akan semakin rendah pula prestasi kerja pegawai.

#### **4.3.7. Pengaruh Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kinerja akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, sebaliknya semakin rendah kinerja akan semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai.

## **PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil analisis data peneilitian dan pembahasan, dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin, motivasi, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja, yaitu sebesar 74,1 %.
2. Terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan dari variabel disiplin terhadap kinerja, sebesar 28,8 %.
3. Terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja, sebesar 20,1 %.
4. Terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan dari variabel kompetensi terhadap kinerja, sebesar 29,2 %.
5. Terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja, sebesar 31,3 %.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kinerja terhadap prestasi kerja, sebesar 80,7 %.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kinerja terhadap kepuasan kerja, sebesar 70,7 %.

### **5.2. Saran**

Dari kesimpulan yang dikemukakan diatas, perlu disarankan beberapa hal yang mungkin bermanfaat dalam pengambilan sebuah kebijakan, diantaranya:

1. Dari variabel-variabel yang diteliti dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja yang dimiliki pegawai, karena kinerja berdampak pada meningkatnya prestasi kerja dan kepuasan kerja pegawai.
2. Dalam penelitian ini variabel motivasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling kecil terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel lain, dari itu pegawai harus lebih termotivasi lagi dalam bekerja baik dari dalam diri maupun dari luar pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Kepemimpinan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang paling tinggi terhadap kinerja pegawai. Cara memimpin seorang pemimpin dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adanya kedekatan hubungan kerja antara kepala pegawai dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.
4. Disiplin dan kompetensi para pegawai juga menjadi pengaruh penting dalam organisasi, dari itu pegawai juga harus lebih meningkatkan lagi kedisiplinan mereka terhadap peraturan organisasi dan pegawai pun di harapkan bisa menambah lagi pengetahuan mereka untuk dapat lebih baik lagi dalam bekerja.
5. Untuk penelitian selanjutnya yang meneliti tentang pengaruh disiplin, motivasi, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja serta dampaknya terhadap prestasi kerja dan kepuasan pegawai, pada lokasi lainnya agar menjadi variasi yang semakin banyak dalam penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin. Muhammad. 2015. *“The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance”*. Vol 6 no 8. Ccsenet. Or/ijbm.
- As’ad, M. 2003. Psikolog Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Liberty: Yogyakarta.

- Astono, Dwi Juni. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Sains Manaejem*. Vol. 2 no. 2. Program Magister Sains Manajemen UNPAR.
- Basri, Hasan. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Benyamin, Alexander. 2014. *Execution Leader Kunci Sukses Memimpin Perusahaan*. Edisi Pertama. Jakarta: KPG (Kepustakaan Populer Gramedia).
- Budiman, Faried. 2010. Pengaruh Kepuasan Penerimaan Gaji dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Kediri. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Malang.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Psustaka.
- Gaol, Chr. Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Gani, A dan Suhardi. (2015). Analisis Perbandingan Risiko dan Tingkat Pengembalian Reksadana Syariah dan Reksadana Konvensional. *Journal of Accountancy FE UBB*, 1(1).
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Krisna, Nila Anggi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Pramuka Bakti. *Jurnal Pendidikan*. Vol. 3. Jurusan Manajemen, Fakultas ekonomi. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Luthas, fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nawawi, Ismail. 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Edisi Pertama, Cetakan ke-2. Jakarta: Prenadameja Group.
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)
- Priansa, Doni Juni dan Rismi Somad. 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Riduan dan Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan dan Memakai Patch Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, Irwan. 2008. Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Bogor. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Robbin, Stephen P. 2006. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International.

- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil). Cetakan ketujuh. Bandung:PT. Refika Aditama.
- Sidanti, Heny. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun". Jurnal JIBEKA Volume 9 no 1. Madiun: Universitas Dharma Iswara.
- Simanjuntak, Payman J. 2007. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Suprayitno. 2007. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada DPU-LLAJ Karanganyar". Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia. Vol. 2 No.1. Karanganyar: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Suhardi, Suhardi. (2015). Persepsi Pemakai Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Terhadap Independensi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan. Jurnal Akuntansi Universitas Jember, 10 (2), 1-29. doi:10.19184/jauj.v10i2.1249.
- Thalib, Jamil. 2015. *"The Impacts of Discipline, Motivation and Leadership in Makassar Lantamal Vi Office – Indonesia"*. *Academi Journal of Interdisciplinary Studies*, Vol.4, no.2.
- Udayanto, Rahmad R, dkk. 2015. Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola. e-Journal Bisma. (Volume 3
- Veithzal, Mansyur Ramli dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Indonesia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Cetakan kesatu. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yukl, Gary 2005. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta. PT Indeks.